

# INVESTIGACIÓN SOBRE CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO CON APOYO Y RESULTADOS EN DIFERENTES VARIABLES

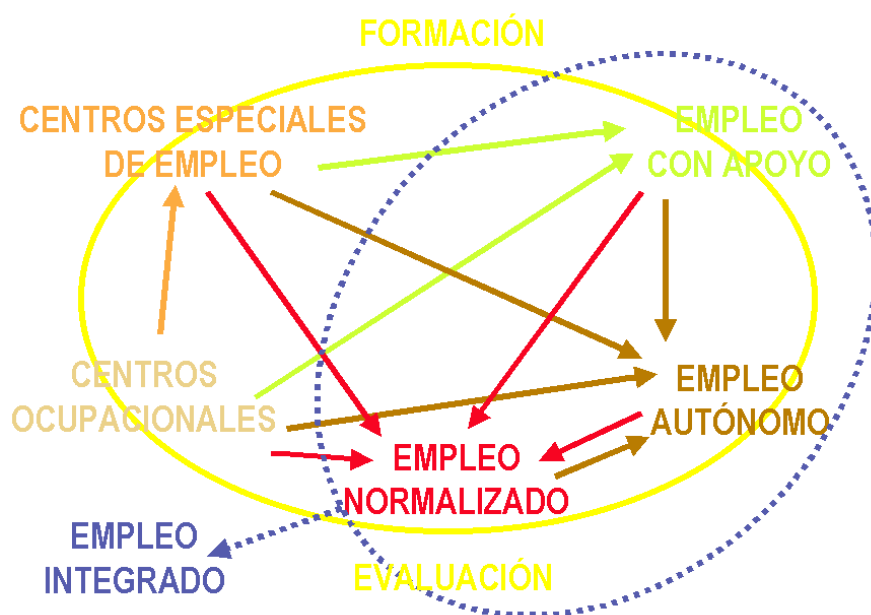
VERDUGO, M. A. Y JORDÁN DE URRÍES, F. B.  
*Instituto Universitario de Integración en la Comunidad*  
*Universidad de Salamanca*

## 1. INTRODUCCIÓN: EL EMPLEO CON APOYO EN LA INTEGRACIÓN LABORAL

El empleo con apoyo es una modalidad de inserción laboral para personas con discapacidad que surge en la década de los años 80 en los Estados Unidos.

Nosotros, a falta de una definición de empleo con apoyo que fuese oficialmente establecida por algún tipo de normativa que la regulase en nuestro país, entendemos por EMPLEO CON APOYO el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001; Verdugo y Jordán de Urríes, 2001). Esta definición es perfectamente aplicable por extensión a otros colectivos en especial situación de desventaja social con especiales problemas para acceder al mercado laboral ordinario.

Desde nuestro punto de vista, la integración de las personas con discapacidad en el mundo del empleo es un proceso con diferentes puntos de partida, en función de las posibilidades y capacidades del trabajador y de las posibilidades y recursos del medio o comunidad que lo rodea (Jordán de Urríes, 2000). Sin embargo creemos que la meta debe establecerse en el empleo integrado ya sea empleo normalizado, empleo autónomo o empleo con apoyo (este último como metodología de inserción en el empleo normalizado). Las alternativas anteriores al empleo integrado (Centros Ocupacionales y Centros Especiales de Empleo) serán tanto mas positivas cuanto más sirvan como plataforma hacia el empleo integrado. Todo este proceso deberá forzosamente acompañarse de una formación, en ocasiones previa, pero fundamentalmente ligada a las necesidades y demandas del trabajador en cada momento de vida laboral, y deberá revisarse continuamente mediante una evaluación presente en los diferentes momentos a lo largo de todo el proceso. El empleo con apoyo, dentro de este planteamiento, es la herramienta que permite dar el paso hacia el empleo integrado a aquellas personas que de otra manera no podrían alcanzarlo. En el cuadro 1 hemos querido mostrar de forma gráfica esta conceptualización del proceso.



CUADRO 1. El proceso de inserción laboral

El empleo con apoyo tiene unas características específicas bien señaladas por Verdugo y Jenaro (1993b):

1. *Integración.* Oportunidad que se ofrece a las personas con discapacidad de trabajar junto a iguales sin discapacidad. La integración ha de realizarse a todos los niveles.
2. *Salarios y beneficios.* En relación directa a la categoría profesional desempeñada y al trabajo efectuado.
3. *Emplazamiento en el lugar de trabajo como paso previo al entrenamiento.* La formación es posterior a la colocación.
4. *Rechazo cero.* La gravedad de la discapacidad no debe ser criterio de selección.
5. *Apoyo flexible.* Determinado individualmente y a través de una amplia gama de servicios.
6. *Apoyo a lo largo de la vida.* Mientras sea necesario en la vida laboral del trabajador para que mantenga su empleo.

Esta modalidad ha demostrado además en diferentes estudios y trabajos, tal como indica David Mank en una de sus publicaciones traducidas al castellano, que si la comparamos con otras modalidades de inserción de carácter más segregador, en el empleo con apoyo los salarios son mejores, se produce una mejora de la integración y las redes sociales, y es efectivo para todos los tipos de discapacidades (Mank, 1998). El empleo con apoyo es por otro lado un elemento clave para llevar a cabo una adecuada transición de la escuela al mundo laboral y a la vida independiente ya que es la herramienta más adecuada para “proporcionar apoyos en el trabajo que fomenten la autodeterminación, satisfacción, mantenimiento del empleo y Calidad de Vida” (Jenaro, 1998, p. 39).

## 2. LA TIPICIDAD

La aportación más significativa en este campo es la realizada por David Mank y sus colaboradores (Mank, 1997; Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997a, 1997b, 1998, 1999 y 2000; Olson, Cioffi, Yovanoff, y Mank, 2000; Jenaro, Mank, Bottomley, Doose y Tuckerman, 2002). Sus trabajos han sido una de las principales referencias que hemos utilizado en nuestra investigación.

Los autores realizaron una investigación sobre la relación entre apoyos naturales, tipicidad del empleo respecto a los compañeros de trabajo y resultados en empleo. La tipicidad en el empleo es entendida por los autores como el grado en que las características de acceso al empleo, del propio empleo (tareas, beneficios, etc.) y del ambiente laboral (lugares, compañeros, etc.) son similares a las de los compañeros de trabajo sin discapacidad en la misma empresa (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997a).

De los trabajos de David Mank y sus colaboradores pueden extraerse varias *conclusiones fundamentales* que tienen clara repercusión sobre las prácticas a desarrollar en el empleo con apoyo. De esta manera, cuanto más tipicidad inicial tengamos en el empleo de una persona con discapacidad, más probablemente se mantendrá en el futuro y se obtendrán mejores resultados en su integración. Igualmente ocurrirá con las personas con discapacidad intelectual más severa, que obtendrán mejores resultados y más interacciones. Sin embargo, seguir procesos típicos no significa abandonar los apoyos individualizados siempre que sean necesarios. En el desarrollo de empleos y en el análisis del trabajos se ha de buscar el mayor grado de tipicidad posible, teniendo siempre en cuenta que las decisiones ha de tomarlas el propio individuo con la ayuda y apoyo necesario.

Respecto a los compañeros de trabajo, su entrenamiento por parte de la compañía generará resultados más típicos en el empleo de las PCD. Se pueden obtener resultados de calidad en el empleo de las PCD más severa y con problemas de conducta si se hace que concurren las circunstancias necesarias, en este sentido, el entrenamiento de los compañeros de trabajo tiene repercusión positiva en el empleo de las PCD más severa.

Respecto a la información proporcionada al personal, es importante quién recibe la información en el lugar de trabajo, planificando la incorporación de los compañeros al apoyo. También cómo se proporciona la información, siendo más efectivo el contacto personal o en pequeños grupos y la prevención de problemas en vez de esperar a que aparezcan para solucionarlos. Igualmente qué información se proporciona, sin utilizar paquetes predeterminados sino de manera personalizada. Y finalmente cuándo se proporciona la información, siendo lo mejor al principio del proceso.

Respecto al apoyo directo, se evidencia que un número mayor de horas de apoyo directo está negativamente relacionado con la tipicidad, el cambio de trabajo, la duración del empleo y los sueldos, los trabajadores que reciben más horas de apoyo directo y cuyos compañeros de trabajo reciben entrenamiento, tienen mejores resultados que si sus compañeros no reciben dicho entrenamiento. De esta manera, la realización de entrenamiento a los compañeros modera el efecto negativo del apoyo directo de manera que no sea necesariamente una incidencia negativa si es realmente necesario y se implica a los compañeros de trabajo. Hay que tener en cuenta que las personas con discapacidades más severas y con comportamientos más problemáticos (que ganan menos y están menos integrados) son las personas susceptibles de necesitar más horas de apoyo directo.

Respecto a las diferencias debidas al genero, hemos de tener en cuenta que aunque las mujeres muestran comportamientos sociales más apropiados en términos de comportamien-

tos sexuales, agresiones, e higiene, respecto a los hombres, ellas experimentan algunas desventajas. Por un lado trabajan en empleos tradicionalmente estereotipados por el sexo, que históricamente están peor remunerados y proporcionan menos oportunidades de avance que los trabajos tradicionalmente realizados por hombres. Las mujeres del grupo estudiado también trabajaban menos horas que los hombres y ganaban menos dinero, aunque las diferencias no fuesen estadísticamente significativas. Respecto al abandono del trabajo, cuando los trabajadores en empleo con apoyo abandonan sus trabajos, las mujeres los abandonan voluntariamente con más frecuencia que los hombres.

### 3. CALIDAD DE VIDA Y EMPLEO

Calidad de vida es un concepto multidimensional, subjetivo, que se refleja en una percepción general de bienestar o satisfacción. Para comprender la calidad de vida de una persona determinada necesitamos utilizar un modelo multidimensional y contextual (Schalock, 2001; Schalock y Verdugo, 2002<sup>1</sup>).

El concepto actualmente manejado de calidad de vida utiliza indicadores referidos a ocho necesidades fundamentales que representan el núcleo de las dimensiones de la vida de cada uno: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos (Schalock, 1996; Verdugo y Schalock, 2001; Schalock y Verdugo, 2002).

La literatura nos presenta varios trabajos que relacionan este concepto con el empleo con apoyo. Vamos a presentar las investigaciones principales en este sentido.

Albin (1992), realiza un interesante trabajo sobre el control de la calidad total en servicios de empleo con apoyo y servicios basados en la comunidad. En este trabajo el autor plantea como principios de la calidad: establecer una misión que lidere la mejora de la calidad, desarrollar una obsesión por la calidad, crear una unidad de propósito, capacitar a los trabajadores para trabajar en alcanzar la misión, y utilizar un enfoque sistemático para encontrar oportunidades y mejorar la ejecución. Señala la importancia de definir claramente el cliente así como la importancia de transformar los servicios segregados o de facilitación (facility-based services) hacia servicios basados en la comunidad (community-based services).

Mank, y Buckley (1989) se centran en el empleo con apoyo planteando que la integración es el resultado de calidad más importante de esta modalidad de inserción laboral. La definen como el grado de presencia y participación en la comunidad que no difiere del disfrutado por las personas sin discapacidad, y en relación al empleo la describen como la adherencia a patrones regulares y ordinarios del día a día en la vida laboral. Los autores concluyen que para promover la integración como resultado de calidad en el empleo con apoyo pueden utilizarse tres tipos de estrategias: análisis ecológico (de los ambientes en los que el sujeto desarrolla su actividad, las tareas que realiza y relaciones que se generan), modificación del ambiente (en caso de que sea poco enriquecedor, o susceptible de mejora, sin olvidar el trabajo con los compañeros), apoyo individual e instrucción (partiendo de las capacidades de manera sistemática y haciendo participar al sujeto).

Sinnott-Oswald, Gliner y Spencer (1991) se plantean como hipótesis de investigación que los individuos con retraso mental en empleo con apoyo se aproximarán en calidad de vida percibida a los sujetos sin discapacidad, y ambos manifestarán más calidad de vida que los sujetos en empleo protegido. Estos autores confirmaron las expectativas de que las perso-

1 Próxima traducción al castellano por Alianza Editorial.

nas con retraso mental en empleo con apoyo manifiestan mayor calidad de vida percibida en cuanto a control ambiental, participación en la comunidad, y percepción del cambio personal, que los sujetos con retraso mental en empleo protegido, y en cotas muy similares a las de los sujetos sin discapacidad.

Fabian (1992b) analiza la calidad de vida de personas con enfermedad mental severa que participan en programas de empleo con apoyo. El propósito era determinar si la participación en el empleo con apoyo afecta a las percepciones sobre la satisfacción de la vida. Las preguntas de investigación que maneja son: ¿hay diferencias en calidad de vida entre el grupo de sujetos en empleo con apoyo y el de los que no están trabajando?, ¿existen factores individuales o del trabajo que medien en las relaciones entre la calidad de vida y el empleo? y ¿hay cambios en calidad de vida del pre al post emplazamiento en el empleo? Fabian concluye que si bien al ingresar en los programas y obtener un empleo apoyado, se produce una mejora en la calidad de vida, ésta no es instantánea ya que, en un primer momento, las características estresantes de la nueva situación pueden decrementar la calidad de vida.

McCraughrin, Ellis, Rusch y Heal (1993) realizan una comparación coste beneficio y coste efectividad (en términos de calidad de vida) entre empleo con apoyo y el empleo protegido. Las preguntas de investigación propuestas fueron: ¿Cuál es la relación entre los beneficios económicos del empleo basado en la comunidad en comparación con los costes durante un periodo de cinco años comenzando desde el año fiscal 1988? y ¿Proporciona el empleo con apoyo más efectividad para alcanzar calidad de vida para sus clientes teniendo en cuenta el nivel de coste, respecto al empleo protegido, durante el periodo de un año? Los autores sugieren la conclusión de que el empleo con apoyo es en relación coste-efectividad y coste-beneficio mejor que el empleo protegido a lo largo del tiempo para sujetos con retraso mental ligero, moderado y severo. En este estudio, los beneficios no económicos, calidad de vida, fueron más efectivos en el empleo con apoyo que en el protegido para los sujetos con retraso mental ligero, moderado o severo. Solamente un aspecto, la soledad, supuso un mayor coste para el sujeto en el empleo con apoyo. Esto nos hace pensar en la necesidad de realizar esfuerzos para disminuir la soledad de los trabajadores en empleo competitivo.

Test (1994) partiendo de los trabajos desarrollados por otros autores, genera una matriz que permite analizar la validez social y el tipo de consumidores en los que se centran los estudios realizados sobre empleo con apoyo. Test señala que es necesario obtener datos sobre la validez social del empleo con apoyo en usuarios con discapacidades más severas, determinar las habilidades que proporcionan el éxito en los empleos en la comunidad, analizar la satisfacción de los consumidores con los diferentes modelos de empleo con apoyo, demostrar la validez social del empleo con apoyo, desarrollar medidas y procedimientos alternativos para analizar la validez social, generar procedimientos sistemáticos de recogida de datos, y establecer variables funcionales en el empleo con apoyo para medir su efectividad.

Finalmente, Eggelton, Robertson, Ryan y Kober (1999) realizaron un interesante trabajo apoyándose entre otros en los estudios de Sinnott-Oswald y de McCraughrin anteriormente mencionados, en el que compararon la calidad de vida de un grupo de sujetos ubicados en empleo competitivo con una muestra emparejada de sujetos desempleados, algunos de los cuales se encontraban en talleres protegidos. Para ello se plantearon las siguientes hipótesis: (H1) Las personas con discapacidad intelectual que se encuentran empleadas experimentarán mayor calidad de vida que sus semejantes desempleados, esperándose que se cumpla la hipótesis en las cuatro subdimensiones del cuestionario utilizado que fue el Quality of Life Questionnaire de Schalock (1990b); (H2) Las personas con discapacidad intelectual que lleguen al empleo desde el hogar, experimentarán mayor calidad de vida que sus iguales que permanezcan en el hogar; (H3) Las personas con discapacidad intelectual que lleguen al

empleo desde talleres protegidos experimentarán mayor calidad de vida que sus iguales que permanezcan en los talleres protegidos; (H4) Las personas con discapacidad intelectual desempleadas pero que se encuentren en talleres protegidos mostrarán mayor calidad de vida que sus iguales que permanezcan en el hogar. Los autores encontraron que los sujetos en empleo manifestaron de manera significativa una calidad de vida más alta que sus emparejamientos desempleados. Se encontraron diferencias significativas en Satisfacción, Competencia / Productividad, Autodeterminación / Independencia, y en el combinado que excluía la escala de Competencia / Productividad (no aplicable a los sujetos desempleados). No se encontraron diferencias significativas en Pertenencia social / Integración en la comunidad. Concluyeron que proporcionar empleo competitivo a las personas con una discapacidad intelectual no solamente beneficia a la comunidad económicamente, sino que también beneficia a los propios sujetos incrementando su calidad de vida. Los resultados apoyan la provisión de servicios para ayudar a las personas con discapacidad, que se encuentran actualmente en talleres protegidos, a adquirir y mantener un empleo integrado. Los sujetos que se encuentran actualmente en empleo competitivo y que se hallaban anteriormente en talleres protegidos manifestaron una mayor calidad de vida que sus semejantes que se encuentran aún en talleres protegidos. Para las personas que se encuentran actualmente desempleadas pero en talleres protegidos se comprueba que no existe un aumento de los aspectos de su calidad de vida más allá de las habilidades laborales adquiridas en comparación con los que no estuvieron anteriormente en talleres protegidos. Esto señala la importancia de proporcionar a estas personas la oportunidad y ayuda necesaria para moverse de los talleres protegidos al empleo competitivo.

#### 4. INVESTIGACIÓN DESARROLLADA

##### 4.1. Planteamiento

Tras realizar una revisión crítica de la literatura científica más actual nos propusimos realizar una investigación que examinase la situación de trabajadores con discapacidad intelectual en programas de empleo con apoyo, en relación con diferentes variables personales (discapacidad, formación, variables demográficas, etc.), sociales (familia, residencia, compañeros de trabajo), o laborales (preparación laboral, entorno laboral, mediación, apoyos, etc.), que influyen en la obtención de mejores Resultados en Empleo y en el aumento de la Calidad de Vida.

Para ello se planteó la siguiente hipótesis general: *“Los trabajadores con discapacidad intelectual (TDI) que se encuentran en programas de empleo con apoyo (ECA) desarrollando empleos individuales integrados en la comunidad, mostrarán mejor situación en el empleo y más Calidad de Vida cuanto más Tipicidad muestre su empleo (grado en que las características del empleo son semejantes a las de sus compañeros de trabajo sin discapacidad)”*.

Entendemos por *situación en el empleo* o *resultados en empleo* algunas características del mismo así como los resultados personales tangibles que se obtienen y que se pueden operativizar en diferentes variables como horas, fecha en que fue contratado y sueldo entre otras y que describiremos más adelante oportunamente.

Entendemos por *calidad de vida* (asumiendo lo ya expuesto previamente en el apartado 3.4.) la percepción de la persona respecto a sus circunstancias en relación con aspectos laborales y personales, que hemos operativizado a través de una medida global con cuatro subescalas (Competencia / Productividad, Autodeterminación / Independencia, Satisfacción, y Pertenencia social / Integración en la comunidad) obtenidas como describiremos más adelante.

Entendemos por *tipicidad en el empleo*, tal y como plantean David Mank y sus colaboradores (Mank, 1997; Mank, Cioffi, y Yovanoff, 1997a, 1997b, 1998, 1999, 2000; Olson, Cioffi, Yovanoff y Mank, 2000), el grado en que las características de acceso al empleo, del propio empleo (tareas, beneficios, etc.) y del ambiente laboral (lugares, compañeros, etc.) son similares a las de los compañeros de trabajo sin discapacidad en la misma empresa. La Tipicidad se operativizó con una medida global y cuatro subescalas (Adquisición del empleo y contratación, Características del trabajo, Gestión de recursos humanos, y Aspectos sociales) obtenidas como describiremos más adelante.

La hipótesis general se descompuso en varias hipótesis y preguntas que nos permitieron estructurar mejor la investigación:

1. Los trabajadores con discapacidad intelectual (TDI) que se encuentran en programas de empleo con apoyo (ECA) desarrollando empleos individuales integrados en la comunidad mostrarán mayor Calidad de Vida y mejores Resultados en Empleo que TDI que se encuentren en centros especiales de empleo (CEE).
  - ¿Muestran los Trabajadores con Discapacidad Intelectual (TDI) que trabajan en Empleo con Apoyo (ECA), mayor Calidad de Vida que los que trabajan en centros especiales de empleo (CEE)?
  - ¿Muestran los TDI en ECA mejores Resultados en sus empleos que los trabajadores en CEE?.
2. Los TDI que se encuentran en programas de ECA desarrollando empleos individuales integrados en la comunidad, mostrarán mayor Calidad de Vida, mayor integración y mejores Resultados en Empleo cuanto más Tipicidad muestre su empleo (grado en que las características del empleo son semejantes a las de sus compañeros de trabajo sin discapacidad).
  - (H2) ¿Es mayor la Calidad de Vida de los TDI en ECA cuanto más típicas son las características de su empleo?.
  - (H2) ¿Muestran los TDI en ECA mayor Integración y mejores Resultados en Empleo cuanto más Tipicidad muestra su empleo?.
3. Las características del apoyo proporcionado tanto a los TDI como a sus compañeros de trabajo influyen sobre los Resultados en Empleo y la Calidad de Vida de los TDI.
  - (H3) ¿Qué características diferenciales del apoyo proporcionado a los compañeros de trabajo por profesionales externos generan mejores Resultados en Empleo y mayor Calidad de Vida para los TDI en ECA?.
  - (H3) ¿Qué características diferenciales del apoyo proporcionado a los trabajadores con discapacidad por los compañeros de trabajo generan mejores Resultados en Empleo y mayor Calidad de Vida para los TDI en ECA?.
  - (H3) ¿Varían los patrones de apoyo a los TDI en ECA o a sus compañeros, y los Resultados en Empleo, en función de si es el 1º, 2º ó 3º empleo en la comunidad del TDI?.
4. Las características personales así como las de los empleos y las empresas influyen sobre los Resultados en Empleo y la Calidad de Vida de los TDI.
  - (H4) ¿Cómo influyen las características individuales de los TDI en ECA en los Resultados en Empleo y en la Calidad de Vida?.
  - (H4) ¿Cómo influyen las características del empleo en los Resultados en Empleo y en la Calidad de Vida de los TDI en ECA?.

- (H4) ¿Cómo influyen las características de la empresa en los Resultados en Empleo y en la Calidad de Vida de los TDI en ECA?.
  - (H4) ¿Existen trabajadores en ECA con niveles más altos de retraso mental o con más severidad de problemas de conducta que muestren mejores Resultados en Empleo y Calidad de Vida?.
5. Las características de los empleos y las empresas influyen sobre la Tipicidad de los empleos de los TDI.
- (H5) ¿Existen características diferenciales de los empleos en ECA que impliquen mayor Tipicidad de los mismos?
  - (H5) ¿Existen características diferenciales de las empresas en que se utiliza el ECA que impliquen mayor Tipicidad de los empleos en dichas empresas?
  - (H5) ¿Qué características tienen las empresas que contratan Personas con Discapacidad mediante ECA?.

#### 4.2. Método

##### 4.2.1. Participantes

Para la realización de este trabajo se estableció contacto con nueve entidades diferentes, de las cuales 6 desarrollan programas o servicios de empleo con apoyo y 3 tienen centros especiales de empleo.

El grupo total se constituyó con 232 participantes distribuidos en dos grupos de 160 pertenecientes a empleo con apoyo y 72 a centros especiales de empleo como se indica en la tabla 1.

TABLA 1. *Distribución de la muestra por grupo y entidad de procedencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Pocentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Empleo con Apoyo</b>	ASPANDEM (S. P. Alcántara - Málaga)	27	16,9	16,9	16,9
	Consell Insular de Mallorca	53	33,1	33,1	50
	FEAPS Región de Murcia	41	25,6	25,6	75,6
	INTRESS (Mallorca)	12	7,5	7,5	83,1
	Mancomunidad Bajo Segura (Benejuzar - Alicante)	20	12,5	12,5	95,6
	UNAC (Mallorca)	7	4,4	4,4	100
	Total	160	100	100	
<b>Centro Especial de Empleo</b>		Frecuencia	Porcentaje	Pocentaje válido	Porcentaje acumulado
	ASPRODES (Salamanca)	36	50	50	50
	ASTUS (Cartagena)	24	33,3	33,3	83,3
	FEAPS Salamanca	12	16,7	16,7	100
	Total	72	100	100	



Respecto al grupo de trabajadores en empleo con apoyo, que es el grupo principal objeto de esta investigación, nos parece relevante señalar que a la luz de los datos obtenidos en el estudio expuesto anteriormente, la cifra de 160 participantes supone el 6,62% del universo poblacional objeto de estudio (2.417 personas en España).

Los datos demográficos nos indican que el grupo de trabajadores en empleo con apoyo está mayoritariamente conformado por varones (71,3%), que el grupo de edad principal se sitúa entre 22 y 30 años (54,4%) si bien hay un grupo amplio entre 31 y 40 años de edad (23,8%), que en una gran mayoría viven en el hogar familiar (88,8%) el cual comparten entre 3, 4 ó 5 miembros (23,1%, 23,8% y 26,3% respectivamente lo cual agrupa al 73,2% del total), siendo su nivel de estudios principalmente el de primaria (46,3%), manifestando como discapacidad principal en la totalidad de los casos la discapacidad intelectual, principalmente con afección de carácter ligero (56,9%), pero que en un 29,4% muestra otras discapacidades, y también en algunos casos problemas de conducta (25%) aunque la incidencia de los mismos es mayoritariamente ligera (16,3%).

Los datos demográficos nos indican que el grupo de trabajadores en centro especial de empleo está mayoritariamente conformado por varones (86,1%), que el grupo de edad principal se sitúa entre 31 y 40 años (47,2%) si bien hay un grupo amplio entre 22 y 30 años de edad (30,6%), que en una gran mayoría viven en el hogar familiar (77,8%) el cual comparten entre 2, 3 ó 4 miembros (20,8%, 26,4% y 33,3% respectivamente lo cual agrupa al 80,5% del total), siendo su nivel de estudios principalmente el de formación ocupacional (58,3%), manifestando como discapacidad principal en la totalidad de los casos la discapacidad intelectual, principalmente con afección de carácter ligero (56,9%), pero que en un 44,4% muestra otras discapacidades, y también en algunos casos problemas de conducta (12,5%) aunque la incidencia de los mismos es mayoritariamente ligera (8,3%).

Podemos ver, por tanto, que las muestras son bastante similares en sus características lo cual favorece la comparabilidad.

#### 4.2.2. Instrumentos

Para el desarrollo de esta investigación se utilizaron dos instrumentos diferentes. Por un lado el Cuestionario de Tipicidad y por otro la Escala de Calidad de Vida.

El *Cuestionario de Tipicidad* fue traducido y adaptado a partir del desarrollado por David Mank y sus colaboradores (Mank, 1997; Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997a, 1997b, 1998a y 1998b). Este cuestionario en su versión original para personas con discapacidad intelectual contaba con 71 ítems. Partiendo de esta versión se realizó una traducción y adaptación de la misma al contexto español, lo cual supuso modificaciones mínimas de los ítems originales y no varió en lo esencial la estructura del instrumento.

Este cuestionario, al igual que en su diseño original, está concebido para ser cumplimentado por una persona cercana al trabajador con discapacidad que conozca pormenorizadamente su situación laboral y el entorno que la rodea. Por tanto, puede ser cumplimentado por el preparador laboral u otro miembro del equipo o incluso por un trabajador de la empresa que conozca bien al usuario del empleo con apoyo. El Cuestionario de Tipicidad quedó configurado con 75 ítems divididos en 5 secciones: A.- Información confidencial, B.- Información General, C.- Información sobre la discapacidad, D.- Información sobre el Empleo, E.- Información sobre el personal de la empresa.

La *Escala de Calidad de Vida* fue traducida y adaptada por Verdugo y Caballo en 1998 a partir de la original diseñada por Schalock y Keith en 1993. Posteriormente y para esta investi-

gación se realizaron algunas modificaciones. Está diseñada para evaluar la Calidad de Vida de personas con retraso mental que desarrollen actividad laboral y el procedimiento de aplicación es la entrevista personal, aunque en el caso de que la persona tenga especiales dificultades de comprensión y/o comunicación puede cumplimentarse por dos personas que le conozcan bien, de manera independiente, obteniéndose una puntuación media de ambos calificadores.

La escala, consta de 40 ítems planteados como preguntas o afirmaciones con tres opciones de respuesta de las cuales la persona debe elegir la que considere que mejor se adapta a su persona. Estos 40 ítems están divididos en cuatro subescalas: *Competencia / Productividad, Autodeterminación / Independencia, Satisfacción, y Pertenencia social / Integración en la comunidad*. Cada una de ellas agrupa 10 ítems.

#### 4.2.3. Procedimiento

La investigación realizada combina dos tipos de estudio (Borg y Gall, 1989). Por un lado, se realiza un estudio descriptivo ya que en determinadas partes del trabajo se trata de responder a preguntas determinadas sobre características de la muestra, en base a la información recogida en los cuestionarios.

Por otro lado, se realiza también un estudio causal – comparativo (ex post facto) de carácter correlacional en el cual se comparan a los participantes de la muestra con y sin determinadas características respecto a diferentes variables dependientes.

#### 4.3. Breve exposición de resultados

Vamos a tratar de exponer con brevedad los principales resultados obtenidos en este trabajo. Para ello seguiremos las diferentes hipótesis planteadas.

La primera pregunta de investigación planteaba: *¿muestran los Trabajadores con Discapacidad Intelectual (TDI) que trabajan en Empleo con Apoyo (ECA), mayor Calidad de Vida que los que trabajan en centros especiales de empleo (CEE)?* y los datos obtenidos nos obligan a responder que no, ya que no encontramos diferencias ni en Calidad de Vida en general ni en ninguna de las escalas que la componen.

##### Primera hipótesis

La segunda pregunta de investigación formulada planteaba: *¿muestran los TDI en ECA mejores Resultados en sus empleos que los trabajadores en CEE?* Y los datos obtenidos, si bien mostraron diferencias significativas, no lo hicieron en el sentido estricto que hubiéramos esperado. Si bien es cierto que los trabajadores en empleo con apoyo tienen más antigüedad en sus puestos de trabajo y perciben sueldos superiores, también lo es que disfrutan de menos beneficios derivados del empleo (asistencia sanitaria, seguro de desempleo, vacaciones, etc.).

##### Segunda hipótesis

La tercera pregunta de investigación que planteábamos cuestionaba: *¿es mayor la Calidad de Vida de los TDI en ECA cuanto más típicas son las características de su empleo?* Y hemos de responder que aparece una ligera relación lineal entre variables de Tipicidad y de Calidad de Vida que aunque tenga poco valor predictivo sí muestra tendencias significativas. Cuando la Tipicidad general aumenta, lo hacen la Competencia / Productividad, la Autodeterminación / Independencia y la Calidad de Vida en general y estos aumentos son significa-

tivos. En cuanto a los componentes de la Tipicidad, no parece que el proceso de adquisición del empleo esté relacionado con la Calidad de Vida, y las características típicas tampoco parecen tener demasiada influencia. Podemos afirmar, sin embargo, que una gestión y unos aspectos sociales típicos están relacionados de manera significativa con la Calidad de Vida y sus componentes, excepto con la Pertenencia social / Integración en la comunidad.

La cuarta pregunta planteaba: *¿muestran los TDI en ECA mayor Integración y mejores Resultados en Empleo cuanto más Tipicidad muestra su empleo?* Y la respuesta de nuevo es sí, tanto en lo referido a la integración, considerada en este caso por las variables integración y ajuste global al empleo, que mostraron una ligera relación lineal con las variables de Tipicidad exceptuando de nuevo la adquisición, como en lo referido a los Resultados en Empleo que, aunque en menor medida, sí muestran relaciones significativas entre características del empleo y gestión típicas respecto a horas de trabajo semanales y fecha de contratación y entre todas las variables de Tipicidad exceptuando la Tipicidad general con los beneficios derivados del empleo.

### Tercera hipótesis

La quinta cuestión planteaba *¿qué características diferenciales del apoyo proporcionado a los compañeros de trabajo por profesionales externos generan mejores Resultados en Empleo y mayor Calidad de Vida para los TDI en ECA?* Y al tomar como variable el hecho de que se proporcione de manera general apoyo a los compañeros de trabajo para que proporcionen apoyo a los trabajadores con discapacidad, vemos que apenas influye sobre la Calidad de Vida referida a la Autodeterminación / Independencia que se muestra mayor cuando no se proporciona este apoyo. No aparecen influencias sobre los Resultados en Empleo. Las horas semanales de apoyo proporcionado a los compañeros de trabajo muestran una clara influencia sobre varios factores tanto de en Calidad de Vida como en Resultados en Empleo. Respecto a la Calidad de Vida, disminuye claramente según aumenta la cantidad de horas de apoyo semanales, tanto en Calidad de Vida general como en Autodeterminación / Independencia y la Competencia / Productividad. Respecto a los Resultados en Empleo el patrón se repite en los beneficios derivados en empleo, pero se invierte en la antigüedad en el puesto de trabajo. El tipo de apoyo tiene pocas implicaciones respecto a la Calidad de Vida y alguna más sobre los Resultados en Empleo. Proporcionar formación u orientaciones sobre la discapacidad se asocia a menor Pertenencia social / Integración en la comunidad y menor antigüedad en el puesto aunque aumenta los beneficios derivados del empleo. Por otro lado, cuando se proporciona información sobre cómo entrenar y ofrecer apoyo a los trabajadores con discapacidad aparece menor Autodeterminación / Independencia, mayor antigüedad y menos beneficios derivados del empleo. Finalmente, cuando se proporciona información sobre los trabajadores con discapacidad y sus necesidades de apoyo aparecen menos beneficios derivados del empleo. Cuando el apoyo se proporciona de manera formal mediante reuniones con el personal de la empresa, no se muestran influencias sobre la Calidad de Vida pero sí aparecen claras repercusiones positivas y significativas sobre los Resultados en Empleo, ya que antigüedad, sueldo y beneficios derivados del empleo aumentan. Cuando el apoyo se proporciona de manera continuada, se genera mayor pertenencia social e integración en la comunidad y mayor antigüedad en el puesto.

La sexta pregunta formulada fue: *¿qué características diferenciales del apoyo proporcionado a los trabajadores con discapacidad por los compañeros de trabajo generan mejores Resultados en Empleo y mayor Calidad de Vida para los TDI en ECA?* Y observamos que al diferenciar respecto a qué tipo de compañeros son los que proporcionan el apoyo, a pesar de no haber podido realizar todos los análisis deseados por la configuración de los grupos,

podemos decir que el apoyo proporcionado por los compañeros inmediatos genera mejores Resultados en Empleo respecto a sueldo y beneficios y que cuando son los supervisores o gerentes los que apoyan, los beneficios repercuten más en la Calidad de Vida general y en la Pertenencia social / Integración en la comunidad, y también aumenta la antigüedad en el puesto. Esta información se complementa al analizar los datos respecto a quién dedica más tiempo a proporcionar el apoyo, viéndose influencias en la Competencia / Productividad y en los beneficios derivados del empleo, siendo en ambos casos mejores los resultados cuando son los compañeros inmediatos los que dedican más tiempo.

La séptima pregunta se refería a: *¿varían los patrones de apoyo a los TDI en ECA o a sus compañeros, y los Resultados en Empleo, en función de si es el 1º, 2º ó 3º empleo en la comunidad del TDI?* A lo cual hemos de responder que prácticamente no existen variaciones significativas ni en el apoyo proporcionado a los compañeros de trabajo ni en el proporcionado por éstos.

#### Cuarta hipótesis

La octava pregunta cuestionaba: *¿cómo influyen las características individuales de los TDI en ECA en los Resultados en Empleo y en la Calidad de Vida?* Y hemos podido encontrar diferencias significativas en varios aspectos. En primer lugar los varones disfrutaban en general de una mejor situación general en el empleo que las mujeres, sobre todo respecto al sueldo medio percibido (97102,66 en varones y 81453,40 en mujeres) y en beneficios derivados del empleo. Igualmente muestran más Satisfacción y más Calidad de Vida en general. Apenas hay influencia de la variable edad, donde solamente encontramos que los más jóvenes disfrutaban empleos que reportan menor número de beneficios derivados de los mismos. La formación previa presenta una curiosa influencia sobre la antigüedad en el puesto de trabajo dado que presentan más antigüedad en el puesto los trabajadores cuyo nivel de formación previa alcanza la formación primaria o el entrenamiento específico de habilidades laborales por encima de aquellos que han recibido formación ocupacional, formación profesional o secundaria. La presencia o ausencia de otras discapacidades parece determinante del número de beneficios derivados del empleo que disfruta el trabajador, que es menor cuando además de la discapacidad intelectual aparecen otras asociadas, y lo mismo ocurre respecto a la Competencia / Productividad manifestada por los trabajadores. Sin embargo quizás, lo más significativo a este respecto sea la ausencia de diferencias significativas en la mayoría de los Resultados en Empleo y en la Calidad de Vida. Respecto al nivel de retraso mental no encontramos diferencias significativas en los Resultados en Empleo. Sin embargo, en lo referido a la Calidad de Vida muestran diferencias en tres de las cuatro escalas. Si bien los datos reflejan lo que cabría esperar para las escalas de Autodeterminación / Independencia y de Competencia / Productividad, donde los niveles menos severos reflejan puntuaciones significativamente más elevadas, ocurre lo contrario en la escala de Satisfacción, donde las puntuaciones son mayores conforme aumenta el nivel de severidad. En relación con la presencia o ausencia de problemas de comportamiento, solamente muestran diferencias en Resultados en Empleo referidas a las horas de trabajo semanales, de manera que los trabajadores sin problemas de comportamiento trabajan menos horas a la semana (36,36) que los que sí muestran problemas (39,43). Donde sí aparecen diferencias es en la Calidad de Vida percibida, con puntuaciones más bajas especialmente en Competencia / Productividad, Autodeterminación / Independencia y Calidad de Vida total para el grupo con problemas de comportamiento.

La novena cuestión planteaba *¿cómo influyen las características del empleo en los Resultados en Empleo y en la Calidad de Vida de los TDI en ECA?* y podemos responder en primer

lugar que cuando se realizan adaptaciones al puesto de trabajo no se producen diferencias significativas en los aspectos de Calidad de Vida, y las que se producen referidas a la Autodeterminación / Independencia son negativas, de manera que la presencia de adaptaciones aparece ligada a menor Autodeterminación / Independencia. En este mismo sentido podemos decir que ante la presencia de adaptaciones aparecen sueldos menores y menos beneficios derivados del empleo y por el contrario más antigüedad en el puesto de trabajo. En relación a la naturaleza del puesto de trabajo (ya existente o partes de un único puesto, partes de varios puestos, o trabajo de nueva creación) la Calidad de Vida no varía, aunque sí los Resultados en Empleo, más beneficios en el puesto de trabajo y más antigüedad en el mismo cuando el puesto es de nueva creación. Respecto al número de horas de apoyo directo proporcionadas al trabajador por personal de apoyo externo a la empresa, un mayor número de horas (más de una semanal) genera menos Autodeterminación / Independencia así como menos Calidad de Vida en general. Un resultado idéntico se obtiene respecto a los beneficios derivados del empleo, aunque no se aprecian diferencias respecto al resto de resultados de empleo. Centrándonos en el número de contactos diarios con compañeros sin discapacidad, podemos afirmar que no tienen influencia sobre la Calidad de Vida, aunque sí sobre los Resultados en Empleo, donde los trabajos que implican mayor número de contactos con compañeros sin discapacidad generan más beneficios derivados del empleo y mayores sueldos. Estas diferencias son más marcadas en el grupo cuyos trabajos implican menos de 6 contactos respecto a los grupos con 6 a 15 ó con más de 15 contactos. En lo referido al sueldo, un número más elevado de 15 no genera más sueldo, pareciendo existir un cierto “tope” en más de 15 contactos diarios. La presencia o ausencia de contacto con el público no influye sobre la Calidad de Vida, y sola y exclusivamente genera diferencias en Resultados en Empleo respecto al número de horas de trabajo semanales que es mayor en el grupo de trabajadores que lo hacen en contacto con el público. Como última variable en este sentido, el número de empleos en la comunidad que haya tenido el trabajador parece no tener influencias significativas sobre los Resultados en Empleo aunque sí sobre Calidad de Vida en relación a la Satisfacción, que decrece conforme se incrementa el número de empleos que ha disfrutado el trabajador.

La décima pregunta cuestionaba: *¿cómo influyen las características de la empresa en los Resultados en Empleo y en la Calidad de Vida de los TDI en ECA?* Y podemos decir en este sentido que los trabajadores del sector industrial son los que presentan más antigüedad en sus puestos de trabajo seguido del sector comercial y del servicios. El número de empleados de la empresa tampoco influye sobre la Calidad de Vida aunque sí parece hacerlo en los resultados del empleo sobre los beneficios derivados del mismo que son mayores en empresas de entre 26 y 100 trabajadores. Respecto a la influencia del número de empleados con discapacidad en el entorno inmediato de trabajo, no muestra influencia sobre la Calidad de Vida y respecto a los Resultados en Empleo parece que influye en la antigüedad en el puesto de trabajo, que es mayor en los trabajadores que tienen sólo un compañero de trabajo con discapacidad frente a los que tienen dos. Podemos afirmar que el hecho de que la empresa proporcione orientaciones a los trabajadores nuevos influye en la Calidad de Vida en relación a la Pertenencia social / Integración en la comunidad, que es mayor cuando se produce esta orientación, al igual que ocurre en los Resultados en Empleo referidos a la antigüedad en el puesto de trabajo. Cuando la información proporcionada inicialmente incluye orientaciones sobre la diversidad, solamente la Calidad de Vida referida a la Competencia / Productividad se ve influenciada, siendo ésta mayor cuando no se proporcionan orientaciones sobre la discapacidad. Los Resultados en Empleo no se ven influenciados. Cuando las orientaciones se refieren de manera más concreta a la discapacidad no aparece ninguna relación significativa.

En la decimoprimer pregunta nos planteábamos: *¿existen trabajadores en ECA con niveles más altos de retraso mental o con más severidad de problemas de conducta que muestren mejores Resultados en Empleo y Calidad de Vida?* Y centrándonos en primer lugar en los problemas de comportamiento hemos de decir que en ninguno de los casos en que se han encontrado diferencias significativas, los trabajadores con mayor severidad de problemas de comportamiento han mostrado valores más altos sino al revés. Exclusivamente apreciamos que trabajan más horas semanales pero no lo valoramos como positivo ya que su jornada media se acerca a las 40 en comparación con la del grupo sin problemas de conducta con jornada media de 36 horas. Muestran también menos Competencia / Productividad, igualmente menos Autodeterminación / Independencia, y menos Calidad de Vida total y sus trabajos son menos típicos en gestión de recursos humanos, aspectos sociales y Tipicidad en general. En segundo lugar y centrándonos en el nivel de discapacidad intelectual, hemos de contestar que en algún caso cuando existen diferencias significativas, éstas sí se producen a favor de grupos con menor nivel intelectual. En este sentido, solamente aparecen diferencias referidas a la Calidad de Vida y no en ningún otro aspecto, y si bien son los trabajadores con niveles intelectuales más altos los que muestran mayor Autodeterminación / Independencia, no ocurre lo mismo respecto a la Competencia / Productividad que es superior en niveles ligeros (C.I. 55-69) que en niveles límites (C.I.70 o más) y aun más sorprendente es el mayor nivel de Satisfacción mostrado por los trabajadores con nivel profundo a moderado (C.I 0 a 54) por encima de los de nivel ligero y los de nivel límite y en este orden inverso.

#### Quinta hipótesis

La decimosegunda pregunta planteaba: *¿existen características diferenciales de los empleos en ECA que impliquen mayor Tipicidad de los mismos?* Y podemos afirmar que, en general, la gestión de recursos humanos y los aspectos sociales del empleo son las dos variables de Tipicidad que se ven más afectadas por las características diferenciales de los empleos. Cuando no utilizamos adaptaciones en el puesto de trabajo la gestión de los recursos humanos, así como los aspectos sociales, se hacen más típicos. Lo mismo ocurre cuando el puesto de trabajo es uno ya existente en vez de estar configurado con partes de varios puestos. Y el mismo efecto se observa también cuantas menos horas de apoyo externo al trabajador se empleen. Este efecto no se repite al centrarnos en el número de contactos diarios que el trabajador tiene con compañeros sin discapacidad, dado que un número mayor de contactos favorece mayor Tipicidad de los aspectos sociales del empleo. El hecho de que el trabajo implique relación con el público no genera ningún tipo de influencia, pero sí parece generarla el número de empleos en la comunidad disfrutados por el trabajador, siendo la Tipicidad más alta en los dos primeros y disminuyendo en el tercero y siguientes.

La decimotercera cuestión se centraba en: *¿existen características diferenciales de las empresas en que se utiliza el ECA que impliquen mayor Tipicidad de los empleos en dichas empresas?* A lo que podemos responder que la adquisición del empleo es más típica en empresas del sector industrial seguido del de servicios y del comercial, mientras que es el comercial en el que la gestión de recursos humanos es más típica seguido del sector servicios y del industrial. El número de empleados de la empresa no parece influenciar la Tipicidad aunque sí el número de empleados con discapacidad en el entorno inmediato y tanto en Tipicidad general como en gestión de recursos humanos y en aspectos sociales, la Tipicidad es más alta cuantos menos compañeros con discapacidad se tenga en el entorno inmediato. Cuando la empresa no ha empleado anteriormente a trabajadores con discapacidad los aspectos sociales se muestran más típicos, y finalmente, cuando la empresa proporciona

orientación a los trabajadores nuevos las características del empleo y los aspectos sociales son más típicos pero no ocurre así con la gestión de recursos humanos.

Finalmente, la decimocuarta pregunta planteaba: *¿qué características tienen las empresas que contratan Personas con Discapacidad mediante ECA?* Y podemos afirmar que el perfil de las empresas que contratan trabajadores en empleo con apoyo es el siguiente: Pertenecen mayoritariamente al sector servicios, tienen de 2 a 25 trabajadores, solamente hay un trabajador con discapacidad en el entorno inmediato, han contratado anteriormente a trabajadores con discapacidad, sólo proporcionan orientaciones a los trabajadores nuevos en la mitad de los casos en los que se conoce este dato, y no proporcionan información u orientaciones ni sobre cómo afrontar la diversidad ni específicamente sobre la discapacidad.

#### 4.4. Conclusiones y limitaciones

Queremos acabar este apartado retomando las hipótesis iniciales a modo de resumen para tratar de dar una respuesta final a los planteamientos iniciales.

1. Los Trabajadores con Discapacidad Intelectual (TDI) que se encuentran en programas de Empleo con Apoyo (ECA) desarrollando empleos individuales integrados en la comunidad mostrarán mayor Calidad de Vida y mejores Resultados en Empleo que TDI que se encuentren en centros especiales de empleo (CEE).

No podemos afirmar tajantemente que esto sea así ya que no hemos encontrado diferencias en Calidad de Vida y si bien hemos encontrado tres evidencias respecto a los Resultados en Empleo en la dirección de la hipótesis, igualmente hemos encontrado una en sentido inverso al esperado.

2. Los TDI que se encuentran en programas de ECA desarrollando empleos individuales integrados en la comunidad, mostrarán mayor Calidad de Vida, mayor integración y mejores Resultados en Empleo cuanto más Tipicidad muestre su empleo (grado en que las características del empleo son semejantes a las de sus compañeros de trabajo sin discapacidad).

Podemos confirmar la hipótesis ya que la Tipicidad se muestra asociada de manera positiva a la Calidad de Vida, la Integración y los Resultados en Empleo en muchos aspectos, y si bien las correlaciones fueron ligeras con poco valor predictivo sí se mostraron tendencias significativas. Esto implica la conveniencia de buscar cotas altas de Tipicidad para los empleos que se desarrollen en beneficio de los trabajadores.

3. Las características del apoyo proporcionado tanto a los TDI como a sus compañeros de trabajo influyen sobre los Resultados en Empleo y la Calidad de Vida de los TDI.

Esta hipótesis se confirma ya que hemos podido ver implicaciones claras sobre los Resultados en Empleo y la Calidad de Vida de diferentes características del apoyo a los trabajadores o a sus compañeros de trabajo, señalando en cada momento aquellas circunstancias referidas al apoyo que se mostraban más beneficiosas para los trabajadores con discapacidad.

4. Las características personales así como las de los empleos y las empresas influyen sobre los Resultados en Empleo y la Calidad de Vida de los TDI.

Igualmente se confirma esta hipótesis y de nuevo hemos ido señalando oportunamente que circunstancias individuales, del empleo o de la empresa se asocian a mejores Resultados en Empleo y mayor Calidad de Vida al objeto de tratar de promoverlas por encima de otras menos beneficiosas.

##### 5. Las características de los empleos y las empresas influyen sobre la Tipicidad de los empleos de los TDI

Finalmente podemos también afirmar que la hipótesis planteada se cumple al haber encontrado circunstancias diferenciales de empleos y empresas que influyen en una mayor Tipicidad de los empleos, las cuales se han señalando oportunamente para tratar de potenciarlas en el momento de desarrollar potenciales empleos.

El trabajo presentado puede tener varias *limitaciones* de las que somos conscientes y que exponemos a continuación.

En lo referido a los participantes, la muestra utilizada no fue aleatoriamente seleccionada sino que fue de conveniencia, elegida eso sí conforme a los criterios específicos entre los programas de empleo con apoyo con los que se mantenía buenas relaciones previas de manera que el trabajo de campo se facilitase en lo posible. Teniendo en cuenta esta apreciación también se ha de señalar que se seleccionaron todos los sujetos posibles de entre aquellos susceptibles de ser elegidos. Hemos de señalar también en este sentido que la muestra seleccionada de trabajadores en empleo con apoyo (160) supone sobre el total de la población en empleo con apoyo (2.417) un porcentaje del 6,62% por lo que considerando la población total, la muestra es amplia sobre todo al comparar el porcentaje con el utilizado por Mank y sus colaboradores en sus trabajos (462 de 110.000, es decir un 0,42%).

Respecto al cuestionario de Tipicidad, las respuestas fueron proporcionadas por personas que apoyaban y trabajaban para las personas que estaban en empleo con apoyo, con el posible sesgo que esto puede generar. No obstante, los profesionales recibieron indicaciones precisas por parte del investigador en sesiones de entrenamiento y pudieron consultar las dudas oportunas para tratar de evitar este efecto.

Respecto a la Escala de Calidad de Vida, si bien no está baremada con población española con discapacidad intelectual, sí mostró su eficacia en la población americana y dado que nuestro objetivo no era establecer el nivel de los componentes de la muestra respecto a la Calidad de Vida, sino establecer diferencias entre grupos, creemos que la utilización de este instrumento es absolutamente justificable. La aplicación de la escala fue realizada por diferentes personas en los diferentes lugares, con las diferencias que esto puede generar, aunque todos los aplicadores fueron entrenados por el investigador en sesiones de trabajo y la escala fue trabajada y las instrucciones matizadas en lo posible para disminuir este efecto.

Con ninguno de los dos instrumentos se realizó un retest que nos asegurase la estabilidad de las medidas. En este sentido, respecto al Cuestionario de Tipicidad consideramos que los datos de fiabilidad test-retest obtenidos por Mank en sus trabajos son justificación suficiente. En el caso de la Escala de Calidad de Vida se obtuvo un coeficiente de fiabilidad en la única aplicación realizada y consideramos que los datos, aunque inferiores a los mostrados originalmente por el instrumento, fueron suficientes.

Finalmente, hay que señalar que en determinados análisis las muestras fueron excesivamente diferentes, por lo que parece necesario sugerir posteriores análisis con muestras mayores y más equilibradas.

## 5. REFERENCIAS

Albin, J. M. (1992). *Quality improvement in employment and other human services. Managing for quality through change*. Baltimore: Paul Brookes.



- Borg, W. R., y Gall, M. D. (1998). Educational research: An introduction, fifth edition. New York: Longman.
- Eggelton, I., Robertson, S., Ryan, J., y Kober, R. (1999). The impact of employment in the quality of life of people with intellectual disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 13, 95-107.
- Fabian, E. (1992b). Supported employment and the quality of life: does a job make a difference? *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 36(2), 84-97.
- Jenaro, C. (1998). Transición de la escuela al trabajo y la vida independiente. *Juventud y Discapacidad*, 43, 31-45.
- Jenaro, C., Mank, D., Bottomley, J., Doose, S., y Tuckerman, P. (2002). Supported employment in the international context: an analysis of processes and outcomes. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 5-21.
- Jordán de Urríes, F. B. (2000). O profesional dos servicios de intermediación para a integración laboral como xestor de recursos da comunidade (El profesional de los servicios de integración laboral como gestor de recursos en la comunidad). *Quinesia*, 29, 79-98.
- Jordán de Urríes, F. B., y Verdugo, M. A. (2001). El empleo con apoyo en España. Una realidad consolidada. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coordinadores), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida* (pp. 521-536). Salamanca: Amarú Ediciones.
- Mank, D. (1997). El proyecto de investigación de apoyos naturales se consolida. M. A. Verdugo, C. Caballo, F. B. Jordán de Urríes, M. Crespo, C. Jenaro, M. I. Tena, F. Sainz, y E. Díez (Compiladores), *II Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Libro de Actas* (pp. 63-74). Salamanca: Instituto de Integración en la Comunidad.
- Mank, D. (1998). Valores y empleo para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 29(4), 5-10.
- Mank, D., y Buckley J. (1989). Strategies for integrated employment. En W. E. Kiernan, y R. L. Schalock (Eds.) *Economics, industry and disability. A look ahead* (pp. 319-335). Baltimore: Paul H. Brooks.
- Mank, D., Cioffi, A., y Yovanoff, P. (1997a). Analysis of the typicalness of supported employment jobs, natural supports, and wage and integration outcomes. *Mental Retardation*, 35(3), 185-197.
- Mank, D., Cioffi, A., y Yovanoff, P. (1997b). Patterns of support for employees with severe disabilities. *Mental Retardation*, 35(6), 433-447.
- Mank, D., Cioffi, A., y Yovanoff, P. (1998). Employment outcomes for people with more severe disabilities. *Mental Retardation*, 36(3), 205-216.
- Mank, D., Cioffi, A., y Yovanoff, P. (1999). The impact of coworker involvement with supported employees on wage and integration outcomes. *Mental Retardation*, 37(5), 383-394.
- Mank, D., Cioffi, A., y Yovanoff, P. (2000). Direct supports in supported employment and its relation to job typicalness, coworker involvement, and employment outcomes. *Mental Retardation*, 38(6), 506-516.
- McCraughrin, W. B., Ellis, W. K., Rusch, F., y Heal, L. W. (1993). Cost-effectiveness of supported employment. *Mental Retardation*, 31(1), 41-48.
- Olson, D., Cioffi, A., Yovanoff, P., y Mank, D. (2000). Gender differences in supported employment. *Mental Retardation*, 38(2), 89-96.
- Schalock, R. L. (1996). Reconsidering the conceptualization and measurement of quality of life. R. L. Schalock (Editor), *Quality of life. Application to persons with disabilities* (Vol. 1pp. 123-139). Washington D. C.: American Association on Mental Retardation.
- Schalock, R. L. (2001). Conducta adaptativa, competencia personal y calidad de vida. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coordinadores), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida* (pp. 83-104). Salamanca: Amarú.

- Schalock, R. L., Keith, K., y Hoffman, K. (1990). *Quality of life questionnaire standardization manual*. Mid-Nebraska Mental Retardation Services, Inc.
- Schalock, R. L., y Verdugo, M. A. (2002). *Handbook on quality on life for human services practitioners*. Washington D. C.: American Association on Mental Retardation.
- Sinnott-Oswald, M., Gliner, J. A., y Spencer, K. C. (1991). Supported and sheltered employment: Quality of life issues among workers with disabilities. *Education and Training in Mental Retardation*, December, 388-397.
- Test, D. W. (1994). Supported employment and social validity. *Journal of the Association for Persons With Severe Handicaps*, 19(2), 116-129.
- Verdugo, M. A., y Jenaro, C. (1993b). Una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 24(3), 5-12.
- Verdugo, M. A., y Jordán de Urríes, F. B. (2001a). *Panorámica del empleo con apoyo en España*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.
- Verdugo, M. A., y Schalock, R. L. (2001). El concepto de calidad de vida en los servicios humanos. M. A. Verdugo, y F. B. Jordán de Urríes (Coordinadores), *Apoyos, autodeterminación y calidad de vida* (pp. 105-112). Salamanca: Amarú Ediciones.